

*Mit Urteil vom 01 Juli 2022 (4D\_28/2022) trat das Bundesgericht auf eine gegen vorliegenden  
Entscheid gerichtete Beschwerde in Zivilsachen nicht ein.*

C3 21 70

**URTEIL VOM 20. MAI 2022**

**Kantonsgericht Wallis  
Zivilkammer**

Dr. Lionel Seeberger, Einzelrichter; Flurina Steiner, Gerichtsschreiberin

**in Sachen**

**X** \_\_\_\_\_, Kläger und Beschwerdeführer

**gegen**

**Y** \_\_\_\_\_ **AG**, Beklagte und Beschwerdegegnerin

(missbräuchliche Kündigung)

Beschwerde gegen den Entscheid des Arbeitsgerichts vom 10. Dezember 2020

[J xxx/2019]

## Verfahren

**A.** Mit Klage vom 25. Juli 2019 verlangte X \_\_\_\_\_ von der Y \_\_\_\_\_ AG eine Entschädigung von Fr. 4'000.-- infolge missbräuchlicher Kündigung. Nach durchgeführtem Schriftenwechsel sowie Beweisverfahren fällte das Arbeitsgericht am 10. Dezember 2020 nachstehenden Entscheid, welchen es den Parteien per Einschreiben vom 22. Dezember 2020 im Dispositiv eröffnete:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger bezahlt der Beklagten eine Parteientschädigung von CHF 1'900.00.
3. Es werden keine Kosten erhoben.

Den begründeten Entscheid mit leicht modifiziertem Judikatum versandte es am 26. April 2021 an die Parteien:

1. Die Klage vom 25. Juli 2020 wird abgewiesen.
2. Der Kläger bezahlt der Beklagten eine Parteientschädigung von CHF 1'900.00.
3. Es werden keine Parteientschädigungen gesprochen.

**B.** Am 11. Mai 2021 erhob der Beschwerdeführer dagegen gemäss Rechtsmittelbelehrung des Arbeitsgerichts Berufung beim Kantonsgericht mit folgenden Anträgen:

1. Die Beklagtenpartei ist wegen missbräuchlicher Kündigung schuldig zu sprechen.
2. Der Beklagtenpartei ist aufgrund missbräuchlicher Kündigung zu verpflichten eine Entschädigungssumme von 4000 CHF zu bezahlen.
3. Die Prozesskosten sind vollumfänglich der Beklagtenpartei aufzuerlegen.

**C.** Das Arbeitsgericht hinterlegte am 18. Mai 2021 die Akten und verzichtete auf eine Stellungnahme. Die Beschwerdegegnerin deponierte am 17. Juni 2021 (Postaufgabe) eine Beschwerdeantwort und beantragte:

1. Die Beschwerde des Klägers sei abzuweisen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Klägers.

## Sachverhalt und Erwägungen

### 1.

**1.1** Das Arbeitsgericht des Kantons Wallis beurteilt gemäss Art. 40 des Kantonalen Arbeitsgesetzes vom 12. Mai 2016 (kArG; SGS/VS 822.1) i.V.m. Art. 243 Abs. 1 ZPO im vereinfachten Verfahren erstinstanzlich Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, die einen Streitwert von Fr. 30'000.-- nicht übersteigen. Rechtsmittelinstanz ist das Kantonsgericht (Art. 5 Abs. 1 lit. b EGZPO), wobei aufgrund der Verfahrensart grundsätzlich ein Einzelrichter über das Rechtsmittel entscheidet (Art. 5 Abs. 2 lit. c EGZPO i.V.m. Art. 20 Abs. 3 RPfIG i.V.m. Art. 20 Abs. 1 Organisationsreglement der Walliser Gerichte). Teil-, Vor-, Zwischen- oder Endurteile des Arbeitsgerichts, deren Streitwert Fr. 10'000.-- oder mehr beträgt, können mit Berufung angefochten werden (Art. 308 Abs. 2 ZPO). Nicht berufungsfähige erstinstanzliche Entscheide sind mit Beschwerde anfechtbar (Art. 319 lit. a ZPO).

Für das Vorliegen einer vermögensrechtlichen Angelegenheit ist gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung massgebend, ob die Klage primär einen wirtschaftlichen Zweck verfolgt. Nichtvermögensrechtlich sind demgegenüber Streitigkeiten über ideelle Inhalte und über Rechte, die ihrer Natur nach nicht in Geld geschätzt werden können (BGE 142 III 145 E. 6.1; Reetz/Theiler, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), 2. A., 2016, N. 43 zu Art. 308 ZPO).

Die Rechtsbegehren bestimmen den Streitwert (Art. 91 Abs. 1 ZPO). Massgebend sind die zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren vor der Vorinstanz (Reetz/Theiler, a.a.O., 2016, N. 38 zu Art. 308 ZPO). Der Kläger verlangte in seinen Schlussbegehren insgesamt Fr. 4'000.--. Die Klage auf Geldleistung verfolgt einen wirtschaftlichen Zweck, weshalb eine vermögensrechtliche Angelegenheit mit einem Streitwert von Fr. 4'000.-- vorliegt, womit der Entscheid mit Beschwerde anzufechten ist.

Der Beschwerdeführer bezeichnete seine Rechtsmitteleingabe vom 10. Mai 2020 in Übereinstimmung mit der insoweit falschen Rechtsmittelbelehrung des Arbeitsgerichtes als Berufung. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung schadet eine unrichtige Bezeichnung des Rechtsmittels nicht, wenn bezüglich des statthaftern Rechtsmittels sämtliche formellen Voraussetzungen erfüllt sind und eine Konversion möglich ist (BGE 126 III 431 E. 3, 131 I 291 E. 1.3; ZWR 2013 S. 146; vgl. auch BGE 141 III 270 E. 3.3 und 138 I 49 E. 8.3.2 und 8.4 sowie Bundesgerichtsurteil 5A\_706/2018 vom 11. Januar 2019

E. 3.1 und 3.3 bei anwaltlicher Vertretung). Vorliegend gelten für die Beschwerde gemäss Art. 321 Abs. 1, 2 und 3 ZPO die analogen Regelungen wie für die Berufung, nämlich Art. 314 Abs. 1 ZPO und Art. 311 Abs. 1 und 2 ZPO hinsichtlich der Frist- und Formerfordernisse. Eine Konversion ist somit möglich und die Eingabe ist als Beschwerde entgegenzunehmen.

**1.2** Art. 59 Abs. 2 lit. a ZPO setzt für die klagende Partei ein schutzwürdiges Interesse voraus. Der Rechtsmittelkläger muss durch den angefochtenen Entscheid beschwert sein und ein Interesse an seiner Abänderung haben (Zürcher, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), 2. A., 2016, N. 13 zu Art. 59 ZPO). Das Dispositiv des angefochtenen Entscheids weicht von den erstinstanzlichen Anträgen des Beschwerdeführers ab, weshalb er beschwert ist und ein schutzwürdiges Interesse an der Änderung des angefochtenen Entscheids hat.

**1.3** Nach Art. 321 Abs. 1 ZPO beträgt die Beschwerdefrist 30 Tage seit Zustellung des begründeten Entscheids oder seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidbegründung. Der Entscheid wurde vom Beschwerdeführer frühestens am 27. April 2021 in begründeter Form in Empfang genommen. Die Beschwerdeeinreichung vom 10. Mai 2021 erfolgte somit fristgerecht.

**1.4** Im vereinfachten Verfahren bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten kommt der beschränkte Untersuchungsgrundsatz zur Anwendung (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 i.V.m. Art. 55 Abs. 2 ZPO). Unabhängig von der Anwendbarkeit des Untersuchungsgrundsatzes gilt im Beschwerdeverfahren der Novenausschluss von Art. 326 Abs. 1 ZPO, der auch für echte Noven gilt (BGE 139 III 466 E. 3.4; Botschaft ZPO, S. 7379; Spühler, Basler Kommentar, 3. A., 2017, N. 1 zu Art. 326 ZPO).

Krankheitsbedingt konnte die Zeugin A \_\_\_\_\_ an der vorinstanzlichen Hauptverhandlung nicht befragt werden. Die Vorinstanz teilte dies den Parteien an der Sitzung vom 12. November 2020 mit und diese verzichteten ausdrücklich auf die Einvernahme dieser Zeugin. Nun macht der Beschwerdeführer geltend, er könne nicht mehr auf deren Einvernahme verzichten. Dies ist indes nicht vereinbar mit dem Novenausschluss nach Art. 326 Abs. 1 ZPO, welcher gemäss seinem klaren Wortlaut auch neue Beweismittel ausschliesst und es nicht zulässt, im Rechtsmittelverfahren je nach Ausgang des erstinstanzlichen Verfahrens eine Zeugeneinvernahme zu verlangen, auf welche zuvor verzichtet worden war. Eine Ausnahme nach Art. 326 Abs. 2 ZPO ist nicht gegeben. Der

Antrag, A \_\_\_\_\_ im Rahmen des Beschwerdeverfahrens doch noch einzuvernehmen, ist damit abzuweisen.

**1.5** Mit Beschwerde kann die unrichtige Rechtsanwendung sowie die offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts gerügt werden (Art. 320 ZPO). Die Rüge der unrichtigen Rechtsanwendung prüft die Beschwerdeinstanz mit freier Kognition. Bei der Prüfung der Sachverhaltsfeststellung kommt ihr hingegen eine beschränkte Kognition zu. Erforderlich ist eine offensichtlich unrichtige, eine qualifiziert fehlerhafte Feststellung des Sachverhaltes. Offensichtlich unrichtig ist gleichbedeutend mit willkürlich (Freiburghaus/Afheldt, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), 2. A., 2016., N. 13 zu Art. 59 ZPO). Eine willkürliche Sachverhaltsfeststellung liegt vor, wenn das Gericht wichtige und entscheidungswesentliche Beweismittel nicht berücksichtigte oder wenn es auf der Grundlage von festgestellten Tatsachen unhaltbare Schlussfolgerungen zog. Dass die Schlüsse des Gerichtes nicht mit der Darstellung des Beschwerdegegners übereinstimmen, ist nicht willkürlich (BGE 140 III 264 E. 2.1, 137 III 226 E. 4.2). Eine erfolgreiche Anfechtung bedingt, dass das unrichtig festgestellte Sachverhaltselement rechtserheblich ist und sich auf den Verfahrensausgang auswirkt (Spühler, a.a.O., N. 5 zu Art. 321 ZPO; Steiner, Die Beschwerde nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung, in: Schriften zum Schweizerischen Zivilprozessrecht, Band 31, S. 254).

Eine unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts basiert auf einer Rechtsverletzung. Das materielle Recht bestimmt, was rechtserheblich ist. Eine in Verkennung der Rechtserheblichkeit unvollständige Erstellung der für die rechtliche Beurteilung massgeblichen Tatsachen stellt demzufolge eine Verletzung materiellen Rechts dar (BGE 136 II 65 E. 1.4).

**1.6** Den Beschwerdeführer trifft eine Begründungslast (Art. 321 Abs. 1 ZPO). Er hat substantiiert darzulegen, aus welchen Gründen der angefochtene Entscheid offensichtlich unrichtig ist, sowie warum und wie dieser geändert werden muss. Die Begründungsanforderungen gelten auch in Verfahren, in welchen der Untersuchungsgrundsatz herrscht (BGE 138 III 374 E. 4.3.1; Bundesgerichtsurteil 4A\_651/2012 vom 7. Februar 2013 E. 4.3).

Für die Beschwerde gilt das Rügeprinzip, das sich aus der Begründungspflicht des Rechtsmittels ergibt (Ducrot/Fux, Neue Gesetzgebung im Bereich der Gerichtsorganisation und der Zivilprozessordnung: Praktische Auswirkungen im Kanton Wallis, ZWR 2011

S. 101). Die Rechtsmittelinstanz prüft demnach lediglich die in der Beschwerde vorgebrachten und genügend substantiierten Rügen, wobei rein appellatorische Vorbringen diese Anforderungen nicht erfüllen. In der Beschwerdeschrift ist detailliert darzulegen, aus welchen Gründen der angefochtene Entscheid falsch sei und geändert werden muss. Die Beschwerdeschrift muss sich bei mehreren alternativen Begründungen mit jeder einzelnen dieser Begründungen des angefochtenen Entscheids auseinandersetzen und darglegen, weshalb diese fehlerhaft sind (BGE 147 IV 73 E. 4.1.2;

Auf ungenügend begründete Rügen oder allgemein appellatorische Kritik am vorinstanzlichen Entscheid wird nicht eingetreten (BGE 147 IV 73 E. 4.1.2). So genügt der Verweis des Beschwerdeführers auf sein «Erinnerungsprotokoll» oder die neuerliche Wiedergabe seines Parteistandpunkts den Begründungsanforderungen nicht. An eine Laienbeschwerde sind indes geringere Anforderungen bezüglich der Formalitäten zu stellen. Dem wird vorliegend Rechnung getragen, soweit der Beschwerdeführer in seiner Eingabe ausdrücklich auf das angefochtene Urteil Bezug nimmt. Auf die Beschwerde ist unter diesem Vorbehalt einzutreten.

## 2.

**2.1** Die Beschwerdegegnerin erbringt Dienstleistungen im Personalsektor. Gemäss dem vom Beschwerdeführer hinterlegten Rahmenvertrag wurde er durch die Beschwerdegegnerin als Temporärarbeiter für den Einsatz bei Dritten engagiert, wobei sich weder die Arbeitsgeberin verpflichtete, ein Einsatzangebot zu unterbreiten, noch der Arbeitnehmer, ein Einsatzangebot anzunehmen. Jeder Einsatz hatte Gegenstand eines separaten Einsatzvertrages zu bilden, welcher die Einzelheiten des jeweiligen Einsatzes (Einsatzbetrieb, Arbeitsort, Art der Tätigkeit, Arbeitsbeginn, -zeit und -dauer, Lohn) bezeichnen sollte (Vorakten des Arbeitsgerichts [VA] S. 40 ff.). B \_\_\_\_\_ war Vertreterin der Beschwerdegegnerin gegenüber dem Beschwerdeführer und dem Einsatzbetrieb.

Gemäss beiderseits unterzeichnetem Einsatzvertrag 663026 vom 18. April 2018 trat der Beschwerdeführer am 1. Mai 2018 bei einer Drittfirma eine Stelle als Hilfslaborant, iLAB Support, für maximal 3 Monate, umfassend 25.2 Std. pro Woche, an (VA S. 44). C \_\_\_\_\_ war seine Abteilungschefin im Einsatzbetrieb. Mit Einsatzvertrag 663026 vom 11. Juli 2018, wurde der Einsatz ab dem 1. August 2018 für unbefristete Zeit verlängert und die wöchentliche Arbeitszeit auf 42 Std. erhöht (VA S. 45). Die Erhöhung des Arbeitspensums von 60% um 40% auf 100% beinhaltete, dass der Berufungskläger zusätzlich zu seiner bisherigen Arbeit an einem Projekt in der Gesamtverantwortung von

D \_\_\_\_\_ arbeitete. C \_\_\_\_\_ blieb auch nach der Ausweitung des Arbeitspensums einzige Kontaktperson der Beschwerdegegnerin im Einsatzbetrieb (vgl. auch nachfolgende E. 2.3.1).

Am 29. August 2018 wurde dem Beschwerdeführer durch die Beschwerdegegnerin mündlich sowie schriftlich auf den 5. September 2018 gekündigt (VA S. 39). Der Beschwerdeführer rügte die Kündigung als missbräuchlich, bot seine Arbeit an und er suchte um schriftliche Bekanntgabe der Kündigungsgründe. In ihrer Arbeitsbestätigung vom 5. September 2018 erklärte die Beschwerdegegnerin, das Arbeitsverhältnis sei aufgehoben worden, weil ihr Kunde, der Einsatzbetrieb, den Einsatz beendet habe (VA S. 25). Gleiches wiederholte sie in ihrem Schreiben vom 6. September 2018 (VA S. 26), im ersten Arbeitszeugnis vom 4. Oktober 2018 (VA S. 27) und ebenso in dem auf Intervention der damaligen Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers unter Beibehaltung des bisherigen Datums abgeänderten Arbeitszeugnis (VA S. 34).

Am 12. November 2018 schrieb die Beschwerdegegnerin der damaligen Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers, aufgrund verschiedener Vorkommnisse sei der Kunde mit dem Verhalten des Arbeitnehmers unzufrieden gewesen, weshalb sie das Arbeitsverhältnis habe auflösen müssen. Als Vorkommnisse erwähnte sie «unter anderem:

- Nichteinhalten der Richtlinien von der E \_\_\_\_\_ AG sowie Verletzung der Geheimhaltungsvereinbarungen (Kopieren von geschäftlichen Daten auf den Privatcomputer)
- Unangebrachtes Verhalten gegenüber Mitarbeitenden und Vorgesetzten
- Störung des Arbeitsklimas
- Keine Besserung bzw. Uneinsichtigkeit trotz mehrmaliger Gespräche seitens der Vorgesetzten und mir als Arbeitgeber» (VA S. 33).

In ihrem Schreiben vom 17. Dezember 2018 an die Beschwerdegegnerin brachte die damalige Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers vor, bei mündlicher Eröffnung der Kündigung sei zu deren Begründung auf eine E-Mail ihres Mandanten an seine damalige Vorgesetzte im Einsatzbetrieb verwiesen worden, welche sein angeblich unangebrachtes Verhalten dokumentiere (VA S. 36).

**2.2** Aktenkundig und nicht strittig ist, dass die Beschwerdegegnerin das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen bzw. vertraglichen Kündigungsfrist aufgelöst hat. Im Gegensatz zur fristlosen Kündigung, bei welcher eine vorgängige Verwarnung allenfalls vorgegeben ist, ist eine solche bei einer ordentlichen Kündigung nicht notwendig

(BGE 142 III 579 E. 4.2, 130 III 213 E. 3.1, 127 III 313 E. 3). Die diesbezügliche Rüge des Beschwerdeführers geht daher ins Leere. Wie das Arbeitsgericht in seiner E. 8 treffend ausführt, gilt im schweizerischen Arbeitsrecht das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Für die Rechtmässigkeit und Gültigkeit einer Kündigung bedarf es deshalb grundsätzlich keiner besonderen Gründe oder einer Rechtfertigung (BGE 132 III 115 E. 2.1; 131 III 535 E. 4.1). Sanktioniert wird lediglich die missbräuchliche Kündigung, wobei in diesem Fall nicht etwa das Arbeitsverhältnis fortbestehen bleibt, sondern ausschliesslich eine Entschädigung auszurichten ist (Art. 336 und 336a OR). Wer gestützt darauf eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung spätestens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben (Art. 336b Abs. 1 OR). Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt (Art. 336b Abs. 2 OR). In casu ist die schriftliche Einsprache nicht aktenkundig; auf VA S. 24 findet sich lediglich das im Internet ([https://gerichte.lu.ch//media/Gerichte/Dokumente/rechtsgebiete/formulare/muster\\_einsprache\\_bei\\_missbraeuchlicher\\_kuendigung\\_pdf.pdf?la=de-CH](https://gerichte.lu.ch//media/Gerichte/Dokumente/rechtsgebiete/formulare/muster_einsprache_bei_missbraeuchlicher_kuendigung_pdf.pdf?la=de-CH)) zur Verfügung gestellte Muster einer Einsprache, welches nicht ausgefüllt, datiert und unterschrieben ist. Indes hat der Beschwerdeführer in seiner Klage geltend gemacht, dass er anhand dieser Vorlage handschriftlich eine Einsprache verfasst und der Beschwerdegegnerin fristgerecht habe zukommen lassen, welche allein im Besitze dieses Dokuments sei. Diese Darstellung blieb unwidersprochen, so dass die Einsprache und in der Folge auch die Klage als rechtzeitig erfolgt gelten.

Art. 336 OR umschreibt Fälle einer missbräuchlichen Kündigung, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist (Portmann/Rudolph, Basler Kommentar, 7. A., 2019, N. 1 f. zu Art. 336 OR). Eine Kündigung ist u.a. missbräuchlich, wenn sie erfolgt, weil eine Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt (Art. 336 Abs. 1 lit. b OR), wozu die Meinungsfreiheit nach Art. 16 Abs. 2 BV gehört. Indessen darf der Arbeitnehmer durch Äusserung seiner Meinung seine Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber nicht verletzen. Ein Bruch der Treuepflicht liegt vor, wenn das Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber ungebührlich ist; so wurde eine Verletzung der Treuepflicht regelmässig bejaht, in Fällen, in welchen der Arbeitgeber öffentlich herabgesetzt wurde (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag Praxiskommentar, 7. A., 2012, N. 4 zu Art. 321a OR).

Auch Eigenschaften, die sich auf die Zusammenarbeit nachteilig auswirken, Konflikte provozieren und das Betriebsklima wesentlich beeinträchtigen, wie beispielsweise Überempfindlichkeit, Unkollegialität oder Querulantentum, können eine Kündigung rechtfertigen (vgl. Art. 336 Abs. 1 lit. a [zweiter Teil] OR; Rehbindler/Stöckli, Berner Kommentar, 2014, N. 14 zu Art. 336 OR). Bei einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz hat sich indes der Arbeitgeber gemäss den korrekten Ausführungen des Arbeitsgerichts in seiner E. 8 als Ausfluss der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers bzw. der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Art. 328 OR) vorgängig darum zu bemühen, geeignete Massnahmen für eine Lösung zu treffen, z.B. in Form von Aussprachen. Darauf darf laut der von der Vorinstanz in ihrer E. 9 zitierten bundesgerichtlichen Rechtsprechung nur dann verzichtet werden, wenn aufgrund der konkreten Situation schon klar ist, dass solchen Bemühungen kein Erfolg beschieden sein wird. Bei der gesamten Beurteilung ist mit zu berücksichtigen, wie lange das Arbeitsverhältnis gedauert hat.

Als Beweislastregel gilt, dass diejenige Partei, der gekündigt wurde, beweisen muss, dass die Kündigung aus einem missbräuchlichen Grund erfolgte (BGE 123 III 246 E. 4.; Vischer/Müller, Der Arbeitsvertrag, 4. A., 2014, S. 330). In Fällen, in welchen der missbräuchliche Kündigungsgrund verschwiegen wird und andere Gründe vorgeschoben werden, wird dieser Beweis nur selten gelingen. Im Rahmen der Beweiswürdigung darf das Gericht den Beweis als erbracht ansehen, wenn die Indizien die Missbräuchlichkeit als sehr wahrscheinlich erscheinen lassen (BGE 130 III 699 E. 4.1; Vischer/Müller, a.a.O., S. 331). Das Beweiserfordernis der hohen Wahrscheinlichkeit kann sich aus Indizien ergeben. Ein Indiz ist der enge zeitliche Zusammenhang ohne andere plausible Kündigungsgründe (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N. 16 zu Art. 336 OR).

**2.3** Beim Personalverleih handelt es sich um ein Dreiparteienverhältnis mit dem Verleiher, dem Arbeitnehmer und dem Einsatzbetrieb als Beteiligten. Zwischen dem Verleiher und dem Einsatzbetrieb liegt ein Verleihvertrag vor (Art. 22 AVG). Zwischen dem Verleiher und dem Arbeitnehmer besteht ein Arbeitsvertrag (Art. 19 AVG; oft zwei Verträge, nämlich der Rahmenvertrag sowie der zeitlich befristete Einsatzvertrag), während zwischen dem Einsatzbetrieb und dem Arbeitnehmer ein quasivertragliches Verhältnis gegeben ist. Der Verleiher als Arbeitgeber überlässt dem Einsatzbetrieb seinen Arbeitnehmer und tritt ihm wesentliche Weisungsbefugnisse gegenüber diesem ab (Art. 26 Abs. 1 AVV; Benjamin Domenig, Der Verleihvertrag nach AVG, die Vermittlungsentschädigung und das Verhältnis zum Mäklervertragsrecht, recht 2016 S. 86 ff., 87). Dem Einsatzbetrieb kommen so gewisse Arbeitgeberfunktionen zu, obwohl er formell nicht Arbeitgeber des verliehenen Arbeitnehmers ist. Die Arbeitgeberbefugnisse und -pflichten werden

also faktisch zwischen dem Personalverleiher und dem Einsatzbetrieb aufgeteilt. Der Arbeitnehmende untersteht den Weisungen des Vorgesetzten im Einsatzbetrieb, bezieht seinen Lohn aber vom Personalverleiher. Auch bestehen gewisse Fürsorgepflichten des Einsatzbetriebs gegenüber dem ausgeliehenen Arbeitnehmenden und umgekehrt gewisse Treuepflichten des Arbeitnehmenden gegenüber dem Einsatzbetrieb (Martina Wüst, Personalverleih, Ein kurzer Überblick aus rechtlicher Perspektive, in: mandat [Die Klientenschrift des St. Gallischen Anwaltsverbandes SGAV] 01-2011, S. 11 ff.; vgl. auch Rehbindler/Stöckli, a.a.O., N. 18 f. zu Art. 333 OR).

**2.3.1** Aufgrund einer von den Parteien unterzeichneten Rahmenvereinbarung und des in der Folge abgeschlossenen Einsatzvertrags war der Beschwerdeführer als Arbeitnehmer der Beschwerdegegnerin von seiner Arbeitgeberin temporär an den Einsatzbetrieb ausgeliehen worden, vorerst zeitlich befristet und in Teilzeit, später unbefristet und in Vollzeit. B \_\_\_\_\_ war Vertreterin der Beschwerdegegnerin bzw. Arbeitgeberin gegenüber dem Beschwerdeführer und Arbeitnehmer, C \_\_\_\_\_ dessen Abteilungschefin im Einsatzbetrieb und als seine Vorgesetzte ihm gegenüber weisungsberechtigt. Gleichzeitig vertrat C \_\_\_\_\_ den Einsatzbetrieb gegenüber der Beschwerdegegnerin als Personalverleiherin; auch nach Verlängerung und Ausweitung des Einsatzes blieb die Vertretung ausschliesslich bei C \_\_\_\_\_ (s. zum Ganzen auch vorne E. 2.1).

**2.3.2** Der Kündigung der Arbeitgeberin vom 29. August 2018 voraus ging eine E-Mail von C \_\_\_\_\_ vom 28. August 2018 an B \_\_\_\_\_, in welcher jene dieser u.a. erklärte, dass ihre Geduld und Akzeptanz mit dem Beschwerdeführer wirklich bald komplett erschöpft sei, jene sich nach der Kündigungsfrist erkundigte und ihre fehlende Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers im Einsatzbetrieb zum Ausdruck brachte (S. 106). Anlass für diese E-Mail von C \_\_\_\_\_ an die Verleihfirma war eine Diskussion zwischen ihr und dem Beschwerdeführer, verbunden mit einem Austausch von E-Mails zwischen diesen beiden. Wie sich aus dem Inhalt des erwähnten E-Mails der Vertreterin des Einsatzbetriebs an die Verleihfirma ergibt, lag der Grund ihrer Unzufriedenheit mit dem Beschwerdeführer jedoch nicht allein in dessen zuvor am gleichen Tag erhaltenen E-Mail. Vielmehr kritisierte sie darin das Arbeitsverhalten des Beschwerdeführers in allgemeiner Weise und unter besonderer Bezugnahme auf einen konkreten Vorfall. Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, ihm sei allein wegen seiner E-Mail vom 28. August 2018 an seine Vorgesetzte gekündigt worden, so trifft dies offensichtlich nicht zu (im diesem Sinne zutreffend angefochtenes Urteil E. 18). Es darf daher auch offenbleiben, wer einzelne Sätze der E-Mail des Beschwerdeführers in Fettschrift gesetzt hat (s. VA S. 107), was unter den Parteien strittig ist. Gestützt auf die demnach

fehlende Bereitschaft des Einsatzbetriebs, den Beschwerdeführer weiter zu beschäftigen, ist der von der Beschwerdegegnerin zuerst schriftlich genannte Kündigungsgrund, dass ihre Kundin den Einsatz beendet habe, entgegen der Darstellung des Beschwerdeführers an sich nicht wahrheitswidrig oder vorgeschoben. Wie das Projektteam, für welches der Beschwerdeführer zu rund 40% tätig war, zur Kündigung stand – der Gesamtprojektleiter konnte dazu nichts sagen – ist nicht aktenkundig, aber nicht entscheidend, weil Vertreterin des Einsatzbetriebs gegenüber der Arbeitgeberin ausschliesslich C \_\_\_\_\_ war. Beschäftigte der Einsatzbetrieb den verliehenen Arbeitnehmer nicht mehr weiter, so durfte die Beschwerdegegnerin als Arbeitgeberin das mittels Einsatzvertrag begründete Arbeitsverhältnis grundsätzlich auflösen, zumal sie laut Rahmenvereinbarung nicht verpflichtet war, dem Arbeitnehmer ein Einsatzangebot zu unterbreiten.

**2.3.3** Allerdings ergibt sich aus dem Kündigungsgrund, wie er zuerst schriftlich kommuniziert wurde, nicht, weshalb der Einsatzbetrieb den Einsatz des ausgeliehenen Beschwerdeführers beendete. Offensichtlich verzichtete der Einsatzbetrieb auf den Beschwerdeführer nicht wegen fehlender Arbeit, sondern weil dessen Vorgesetzte sein Verhalten als nicht akzeptabel empfand und nicht mehr länger dulden wollte. Anlass für die Nichtweiterbeschäftigung des Beschwerdeführers im Einsatzbetrieb und damit letztendlich für die Kündigung durch die Beschwerdegegnerin bzw. Arbeitgeberin war demnach dessen Verhalten bei der Arbeit. Deshalb stellt sich hier die Frage, ob sich die Beschwerdegegnerin im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht für ihren Arbeitnehmer ausreichend für die Beilegung der ihr offenbar bekannten Schwierigkeiten am Arbeitsplatz bemüht hat. Für die Beurteilung der Missbräuchlichkeit der Kündigung massgeblich ist also, ob es an der Arbeitsstelle zu Unstimmigkeiten kam und ob sich die Beschwerdegegnerin als Arbeitgeberin bzw. der Einsatzbetrieb, soweit er an deren Stelle Arbeitgeberfunktionen ausübte, genügend um eine Lösung des Konflikts bemüht haben, worauf das Arbeitsgericht in seinem Urteil zu Recht abgestellt hat.

Schon bald einmal nach dem Stellenantritt zitierte B \_\_\_\_\_ den Beschwerdeführer zu einem Gespräch, da dieser die durch den Einsatzbetrieb vorgegebenen Arbeitszeiten nicht eingehalten haben soll. Die E-Mails zwischen B \_\_\_\_\_ und dem Beschwerdeführer vom 17. und 18. Mai 2018 (VA S. 105) belegen, dass Erstere die Arbeitszeit thematisiert und der Zweite versprochen hatte, er werde sich an alle Abmachungen halten. Weiter soll der Beschwerdeführer laut C \_\_\_\_\_ in Verletzung der Richtlinien des Einsatzbetriebs Firmendokumente auf seinen privaten Computer kopiert haben, was ihrer Meinung nach bereits für eine Kündigung gereicht hätte. Der Beschwerdeführer spricht in diesem Zusammenhang von einer Mindmap und bestreitet, dass die internen

Richtlinien sein Handeln verboten hätten (vgl. angefochtenes Urteil E. 11 mit Hinweis auf die Belegstellen). Wie es sich damit verhält und ob eine solche Verfehlung, allenfalls zusammen mit der Nichteinhaltung zeitlicher Vorgaben, eine fristlose Kündigung erlaubt hätte, kann offenbleiben. Denn eine Kündigung wurde, egal aus welchem Grunde – die Beschwerdegegnerin und C \_\_\_\_\_ machen einen grossen Personalbedarf des Einsatzbetriebs geltend –, nicht ausgesprochen und die erwähnten Punkte gaben danach nicht mehr Anlass zu Beanstandungen. Im Gegenteil wurde das Pensum des Beschwerdeführers später in Kenntnis der Diskussionen um die Arbeitszeit und des Kopierens interner Unterlagen noch erhöht, mag auch ein grosser Personalbedarf im Einsatzbetrieb hier mitgespielt haben. Die Auflösung des Einsatzvertrages erfolgte denn auch nicht wegen dieser frühen Diskussionspunkte, sondern wegen des Verhaltens des Beschwerdeführers gegenüber seinen Mitarbeiterinnen im Einsatzbetrieb, namentlich auch gegenüber seiner Vorgesetzten. Konkret werden dem Beschwerdeführer drei Konfliktsituationen angelastet, welche nachstehend näher anzuschauen sind.

Mit F \_\_\_\_\_, mit welcher er das Büro teilte, kam es zu Unstimmigkeiten, weil diese bei der Arbeit Radio hörte, welches rauschte. Die Vorgesetzte C \_\_\_\_\_ warf beiden Mitarbeitern in diesem Zusammenhang ein unprofessionelles Verhalten vor. Sie störte sich daran, dass der Beschwerdeführer seiner Bürokollegin mit den Worten gedroht hatte, «du wirst schon sehen, was du davon hast», worauf sich diese an das Personalbüro gewandt habe, welches seinerseits wiederum C \_\_\_\_\_ eingeschaltet habe (angefochtenes Urteil E. 11). Der Beschwerdeführer spricht zwar von einer ihm unterstellten Aussage, ohne indes in seiner Beschwerde das von ihm Gesagte inhaltlich zu berichtigen, und lässt die Bezeichnung als Drohung nicht gelten. Es ist nicht aktenkundig, ob im Einsatzbetrieb Vorgaben in Bezug auf das Radiohören am Arbeitsplatz existierten. Doch ist es gerichtsnotorisch, dass das Hören von Radio oder Musik bei der Arbeit in einem Büro mit mehreren Mitarbeitern und unterschiedlichen Vorlieben zu Diskussionen führen kann. Der Beschwerdeführer hält seiner Vorgesetzten vor, sich zu wenig damit beschäftigt zu haben, was zutreffen mag, eskalierte doch die Situation zwischen ihm und F \_\_\_\_\_. Dass Letztere dafür mitverantwortlich war, sah offenbar auch C \_\_\_\_\_ so, wirft sie doch beiden Mitarbeitern ein unprofessionelles Verhalten vor. Beim Beschwerdeführer stört sie sich an dessen Aussage gegenüber F \_\_\_\_\_, welche von dieser offenbar als Drohung aufgenommen worden war, weshalb sie sich darüber beim Personalamt beschwert hatte. Der strittigen Aussage kann, gerade in der konkreten konfliktären Situation ein drohender Unterton nicht abgesprochen werden,

selbst wenn die Drohung inhaltlich unbestimmt bleibt. Mithin bestand zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Arbeitskollegin ein andauernder Konflikt, im welchem der Erste der Zweiten wenigstens unterschwellig drohte.

C \_\_\_\_\_ wirft der Beschwerdeführer vor, sich zu wenig um eine Reduktion der Lärmbelästigung bemüht und dadurch ihre Fürsorgepflicht ihm gegenüber verletzt zu haben. Weiter nimmt er in seiner Beschwerde Bezug auf deren Einvernahme, in welcher sie ausgesagt hatte, dass er sie während des Schlichtungsversuchs angeschrien und sie ihn darauf hingewiesen habe, dass es nicht der Umgangston sei, welchen man im Einsatzbetrieb pflege. Der Beschwerdeführer bestreitet ein Anschreien seinerseits und hält seiner Vorgesetzten den Inhalt ihrer E-Mail vom 28. August 2018 an B \_\_\_\_\_ entgegen, in welcher sie berichtet hatte, sie habe, was sie noch nie mit einem Mitarbeiter gemacht habe, lautstark einschreiten und ihn zum Zuhören bewegen müssen. Während der Beschwerdeführer in seiner Befragung zur Zusammenarbeit mit seiner Vorgesetzten und den anderen Mitarbeitern auf die Akten verwies (VA S. 186 F/A 5), womit eine formelle Aussage seinerseits fehlt, führte C \_\_\_\_\_ dazu aus, ihr seien 20 Mitarbeiter unterstellt und sie erlebe es das erste Mal, dass verschiedene Mitarbeiter mit einem anderen Mitarbeiter Probleme hätten. Einmal sei der Streit zwischen dem Beschwerdeführer und F \_\_\_\_\_ dermassen eskaliert, dass sie in deren Büro habe gehen müssen. Auf Intervention der Personalabteilung habe sie die Sache klären wollen, sei dann aber selber in die Schusslinie geraten und vom Beschwerdeführer angeschrien worden, worauf sie festgehalten habe, dass nun Schluss sei und miteinander anständig geredet werden solle (VA S. 193 F/A 9). In ihrer vom Beschwerdeführer unvollständig zitierten E-Mail gab sie an, dass der Beschwerdeführer bei ihrem Schlichtungsversuch ihr gegenüber laut geworden sei, was inakzeptabel sei, und dass sie daraufhin, um ihn zum Zuhören zu bewegen, erstmals überhaupt lautstark habe einschreiten müssen (VA S. 106). Die Darstellung des Vorfalles durch C \_\_\_\_\_ in der E-Mail und ihrer Zeugeneinvernahme stimmt überein und ist widerspruchsfrei, der geschilderte Ablauf schlüssig und nachvollziehbar, so dass für das Kantonsgericht erstellt ist, dass der Beschwerdeführer seine Vorgesetzte als dieser unterstellter Mitarbeiter angeschrien hat und sie, um sich Gehör zu verschaffen, ihrerseits die Stimme anheben musste. Mithin ist der Versuch von C \_\_\_\_\_, die Situation zu beruhigen, daran gescheitert, dass der Beschwerdeführer sie laut angegangen ist. Der Konflikt übertrug sich dadurch auch auf das Verhältnis zwischen Beschwerdeführer und C \_\_\_\_\_.

Das konfliktbeladene Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Vorgesetzten sowie zu einer weiteren Mitarbeiterin, G \_\_\_\_\_, ergibt sich auch aus dem Mailverkehr zwischen C \_\_\_\_\_ und dem Beschwerdeführer vom 28. August 2018 (VA S. 107 f.). Darin beharrte der Beschwerdeführer auf seinem Vorwurf gegenüber einer gewissen G \_\_\_\_\_, dass ihn diese bei der Formatierung von Unterlagen nicht wie abgemacht unterstützt hatte, obwohl seine Vorgesetzte zuvor mit Hinweis auf Teammeetings unmissverständlich festgehalten hatte, dass dies allein seine Aufgabe gewesen wäre, und nachdem sie ihm diese Aufgabe deswegen entzogen hatte. Es gab also hinsichtlich der Ausführung eines konkreten Auftrages einen weiteren Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und der Arbeitskollegin G \_\_\_\_\_, über welche er sich beklagte, dass sie ihm die vereinbarte Unterstützung nicht habe zukommen lassen. Die vorangehende Richtigstellung seiner Chefin, dass dies nicht so abgemacht gewesen sei und seine Aufgabe gewesen wäre, ignorierte er, indem er an seiner eigenen Darstellung festhielt. Bezüglich der Arbeitsteilung bei diesem Auftrag standen sich also einerseits der gemeinsame Standpunkt von G \_\_\_\_\_ und C \_\_\_\_\_ auf der einen und jener des Beschwerdeführers auf der anderen Seite unversöhnlich gegenüber. Die abschliessende Bemerkung des Beschwerdeführers in seiner E-Mail an C \_\_\_\_\_, dass es komplizierte Menschen seien, die komplizierte Dinge hervorbringen würden, sowie seine Frage, ob das mal wieder in einem solchen Theater habe enden müssen, sind – unabhängig davon, ob sie in Normal- oder Fettdruck geschrieben wurden – unfreundlich; denn er unterstellte damit seiner Vorgesetzten im Betrieb, einfache Dinge kompliziert und aus allem ein Theater zu machen. Im Ergebnis stellte er so deren Führungseignung in Frage. Zu diesem Verhalten passt die Aussage von B \_\_\_\_\_ (VA S. 190 F/A 4 und 6), dass sie im Gespräch mit dem Beschwerdeführer herausgespürt habe, dass er C \_\_\_\_\_ als Chefin nicht habe akzeptieren können und dass sie ihn aufgefordert habe, sich ins Team zu integrieren, die Chefin zu akzeptieren und Kritik auch mal hinzunehmen.

Zusammengefasst ist es zwar nicht gerichtsnotorisch (zu dem vom Arbeitsgericht in seiner E. 22 falsch verwendeten Begriff der Gerichtsnotorität vgl. Bundesgerichtsurteil 5A\_774/2017 vom 12. Februar 2018 E. 4.1.1), jedoch bewiesen, dass der Beschwerdeführer während der kurzen, rund viermonatigen Anstellungszeit in Konflikt mit drei Mitarbeiterinnen des Einsatzbetriebes geriet, nämlich mit F \_\_\_\_\_, G \_\_\_\_\_ und C \_\_\_\_\_. Dass der Streit wegen des Radios ausartete, darf sicherlich nicht einfach dem Beschwerdeführer angelastet werden. Seine unterschwellige Drohung gegenüber seiner Arbeitskollegin, mag sie inhaltlich auch nicht sehr konkret gewesen sein, muss er sich jedoch allein anrechnen lassen. Im Rahmen dieser Auseinandersetzung schreckte

er nicht dafür zurück, seine schlichtende Vorgesetzte lautstark anzugehen. Das Anschreien von C \_\_\_\_\_ ist ein zusätzlicher Beleg, dass er diese nicht als Chefin akzeptierte. Bezeichnend für seine Wahrnehmung seiner Vorgesetzten ist seine Behauptung in der Beschwerde (dort unter «Zu Materielles 11» in fine), dass seiner Meinung nach Diskutieren mit C \_\_\_\_\_ nicht möglich gewesen sei. Die Meinungsverschiedenheiten mit mehreren Arbeitskolleginnen zeigt, dass er nicht willens bzw. nicht in der Lage war, sich in den im Einsatzbetrieb vorgegebenen Strukturen und Teams einzufügen (vgl. dazu Reh binder/Stöckli, a.a.O., N. 14 zu Art. 336 OR). C \_\_\_\_\_ führte dazu aus, es gebe in der E \_\_\_\_\_ sehr viele Regelungen und der Beschwerdeführer habe dabei diese immer wieder hinterfragt und habe Änderungsvorschläge anbringen wollen, obwohl es teilweise keinen Sinn mache, über Sachen zu diskutieren, welche nicht veränderbar seien (VA S. 193 F/A 7). Wenn der Beschwerdeführer sich in seiner Beschwerde allgemein auf die in der Verfassung geschützte Meinungsfreiheit beruft, verkennt er, dass ihm diese nicht erlaubt, sich verbal und im Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen jede Freiheit herauszunehmen, etwa Anschreien und Drohungen, zumal ihm als Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber wie auch dem Einsatzbetrieb ebenfalls Pflichten obliegen (vgl. etwa Art. 321a Abs. 1 und 321d OR). Mit solch ungebührlichen Verhaltensweisen gegenüber Arbeitskollegen verletzt der Arbeitnehmer seine Treuepflichten aus dem Arbeitsverhältnis (vgl. Reh binder/Stöckli, a.a.O., N. 26 zu Art. 336 OR).

Aufgrund dieser Gesamtsituation – in kürzester Zeit Konflikte mit mehreren Mitarbeiterinnen, fehlende Einsicht bzw. unbeirrtes Festhalten an seinem Standpunkt, ablehnende Haltung gegenüber der direkten Vorgesetzten, mangelnde Einfügung in das bestehende Kernteam – war die Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers dem Einsatzbetrieb nicht länger zuzumuten, selbst wenn betreffend Zusammenarbeit im Forschungsprojekt nichts Nachteiliges bekannt ist. Gespräche zwischen dem Beschwerdeführer und B \_\_\_\_\_ bzw. C \_\_\_\_\_ zur Lösung der problembehafteten Zusammenarbeit hatten laut dem angefochtenen Urteil (dort E. 11, 13 und 19) mehrere stattgefunden, welche Darstellung der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde nicht entkräftet (zu den diesbezüglichen Anforderungen an die Beschwerde s. vorne E. 1.5). Zusätzliche Versuche, die Konflikte zu lösen und das Arbeitsklima nachhaltig zu verbessern, waren unter diesen Umständen zum vornherein zum Scheitern verurteilt. Der Beschwerdeführer mochte sich im Arbeitsteam nicht einfügen. Es erwächst daher der Beschwerdegegnerin kein Nachteil daraus, dass weder sie als formelle Arbeitgeberin noch der Einsatzbetrieb als Quasi-Arbeitgeber weitere Schritte in diese Richtung unternommen haben. Dies gilt umso mehr, als dass das Arbeitsverhältnis bis zu dessen Kündigung gerade einmal vier Monate gedauert hat.

**2.4** Der Beschwerdeführer dringt mit seinen Rügen somit im Ergebnis nicht durch, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist.

### **3.**

**3.1** Das Gericht entscheidet in der Regel im Endentscheid über die Prozesskosten, welche sowohl die Gerichtskosten als auch die Parteientschädigung umfassen (Art. 104 f. ZPO). Die Prozesskosten richten sich nach kantonalen Tarifen (Art. 96 und Art. 105 Abs. 2 ZPO), im Kanton Wallis nach dem Gesetz betreffend den Tarif der Kosten und Entschädigung vor Gerichts- oder Verwaltungsbehörden vom 11. Februar 2009 (GTar). Die Verteilung der Prozesskosten richtet sich grundsätzlich nach dem Ausgang des Verfahrens, indem die Prozesskosten der unterliegenden Partei auferlegt werden (Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO). Vorliegend wird die Beschwerde und somit die Klage in Übereinstimmung mit der Vorinstanz abgewiesen, weshalb der Beschwerdeführer als unterliegende Partei die Kosten des gesamten Verfahrens trägt.

**3.2** Das Urteilsdispositiv der Vorinstanz vom 10. Dezember 2020 weicht in Ziff. 3 von jenem vom 26. April 2020 ab, indem es statt von den Kosten von der Parteientschädigung spricht. Der Begründung vom 25. April 2020 entnimmt sich, dass die Vorinstanz eine Parteientschädigung von Fr. 1'900.-- sprach und keine Kosten erhob. Ziff. 3 des Urteilsdispositivs vom 25. April 2020 ist ein redaktioneller Fehler und muss darauf lauten, dass keine Gerichtskosten erhoben werden. Mithin ist das Dispositiv in der Form vom 10. Dezember 2020 massgeblich.

**3.2.1** Dennoch beruht die Festsetzung der Prozesskosten der Vorinstanz auf einer fehlerhaften Rechtsanwendung. Die Vorinstanz subsumiert eine Vertretung durch den Firmenjuristen oder allenfalls die eigene Rechtsabteilung fälschlicherweise unter Art. 27 Abs. 1 GTar.

Die Parteientschädigung umfasst den Ersatz notwendiger Auslagen, die Kosten der berufsmässigen Vertretung und wenn eine Partei nicht berufsmässig vertreten ist, in begründeten Fällen eine angemessene Umtriebsentschädigung (Art. 95 Abs. 3 lit. a, b und c ZPO). Art. 68 Abs. 2 ZPO legt fest, wer zur berufsmässigen Vertretung befugt ist. Nach der bundesgerichtlichen Praxis besteht nur dann Anspruch auf eine Parteientschädigung, wenn eine Partei durch einen Anwalt vertreten ist und tatsächlich Anwaltskosten anfallen. Juristische Personen, die sich durch ihren Rechtsdienst vertreten lassen, wird daher regelmässig keine Parteientschädigung zugesprochen (Bundesgerichtsurteil 4A\_262/2016 vom 10. Oktober 2016 E. 6; BGE 133 II 321 nicht publizierte E. 5; Rüegg/Rüegg, Basler Kommentar, 3. A., 2017., N. 17 zu Art. 95 ZPO; Suter/Von Holzen,

in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), 2. A., 2016, N. 36 zu Art. 95 ZPO; Müller/Brist/Odermatt, Streitpunkt Parteientschädigung, in: AJP 8/2018, S. 985).

In begründeten Fällen ist allenfalls eine Umtriebsentschädigung denkbar. Der begründete Fall wird in erster Linie im Verdienstausfall einer selbstständig erwerbenden und den Prozess selbst führenden Partei angenommen. Dies gilt auch, wenn ein Anwalt als Angestellter eine juristische Person vertritt (Suter/Von Holzen, a.a.O., N. 42 zu Art. 95 ZPO; Rüegg/Rüegg, a.a.O., N. 22 zu Art. 95 ZPO; Rusch/Fischbacher, Entschädigung des anwaltlichen Prozessierens in eigener Sache und verwandter Formen, in: AJP 7/2019, S. 689). Die Bezifferung des Antrags auf Partei- bzw. Umtriebsentschädigung ist nicht erforderlich. Fehlt eine Bezifferung, legt das Gericht die Parteientschädigung nach seinem Ermessen anhand der kantonalen Tarife fest. Dies gilt auch für die Bezifferung der Umtriebsentschädigung (BGE 140 III 444 E. 3.2.2; Rüegg/Rüegg, a.a.O., N. 2 zu Art. 106 ZPO; Staehelin/Staehelin/Grolimund, Zivilprozessrecht, 3. A., 2019, § 16 N. 34).

In einzelnen Kantonen wird in solchen Fällen die Entschädigung nach Anwaltstarif berechnet und diese dann reduziert, weil Instruktion und Verkehr mit dem Mandanten entfallen (Rüegg/Rüegg, a.a.O., N. 22 zu Art. 96 ZPO; Art. 32 Abs. 3 Prozesskostengesetz Nidwalden vom 19. Oktober 2011; [PKoG; SGS/NW 261.2]; § 29 Abs. 2 Justiz-Kostenverordnung Luzern vom 26. März 2013 [JusKV; SGS/LU 265]). Der Kanton Wallis sieht keine entsprechende Grundlage vor. Eine analoge Anwendung bietet sich nicht an, weil der Entschädigung nach Art. 95 Abs. 3 lit. c ZPO der Ersatz der Umtriebe und nicht der Ausrichtung des üblichen Honorars zu Grunde liegt. Zu entschädigen sind die durch die Prozessführung entstandenen Umtriebe (vgl. Urteil des Berner Obergerichts ZK 15 221 vom 7. September 2015).

Im vorinstanzlichen Verfahren bezifferte die Beschwerdegegnerin ihren Antrag auf Parteientschädigung nicht, noch hat sie Auslagen geltend gemacht. Im erstinstanzlichen Verfahren erfolgte ein doppelter Schriftenwechsel und eine mündliche Hauptverhandlung. Die eingereichten Schriften ohne die Beilagen der Beschwerdegegnerin umfassten elf, bzw. vier Seiten. Der vorliegende Fall entspricht einer durchschnittlichen Schwierigkeit. Für die Erstellung dieser Schriften wird von einem Zeitaufwand von fünf Stunden ausgegangen. Die Verhandlung vor dem Arbeitsgericht dauerte 2.5 Stunden (gerundet). Die Beschwerdegegnerin wurde offenbar durch einen Angestellten ihres Rechtsdienstes vertreten, dieser musste hierzu von Zürich nach Visp reisen, die Wegzeit hierfür beträgt 2 Stunden. Fraglich ist, ob die entstandenen Umtriebe tatsächlich der vollen Reisezeit

gleichkommt, denn während Zugfahrten dieser Dauer ist es durchaus zumutbar, dass anderweitige Arbeiten ausgeführt werden können, für die Umtriebsentschädigung ist deshalb nur die halbe Reisezeit massgeblich.

Gemäss einer Studie der Universität St. Gallen liegen die Stundenkosten eines Anwalts, je nach Höhe der forensischen Tätigkeit, zwischen Fr. 121.-- und Fr. 148.-- (Bergmann/Nietlispach, Studie Praxiskosten des Schweizerischen Anwaltsverbands; Referenzjahr 2017. Forschungsbericht KMU-HSG, 2019, S. 60). Diese Stundenkosten gelten für selbstständige Anwälte mit einem Arbeitspensum von 100%. Vorliegend sind jedoch die Stundenkosten eines Mitarbeiters des Rechtsdienstes zu schätzen, so dass nicht darauf abgestellt werden darf.

Zieht man nun den angefallenen Aufwand sowie die Auslagen (Reisekosten, Kopien, Postgebühren usw.) in Betracht, so erachtet das Kantonsgericht für das erstinstanzliche Verfahren eine Umtriebsentschädigung von pauschal Fr. 800.-- (inkl. einer allfälligen MWST) als angemessen.

**3.3** Im Beschwerdeverfahren unterliegt der Beschwerdeführer vollständig, weshalb er für die Prozesskosten aufkommen muss. Für das Beschwerdeverfahren werden in der vorliegenden Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis mit einem Streitwert unter Fr. 30'000.-- keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO).

**3.4** Die Kostenlosigkeit betrifft jedoch nur die Gerichtskosten, nicht die Partei-entschädigung (Rüegg/Rüegg, a.a.O., N. 1 zu Art. 114 ZPO; Urwyler/Grütter, in: Brunner/Gasser/Schwander [Hrsg.], Kommentar Schweizerische Zivilprozessordnung ZPO, 2. A., 2016, N. 2 zu Art. 114 ZPO). Die Beschwerdegegnerin beantragt eine Parteientschädigung, worüber hiernach zu befinden ist.

Die Beschwerdegegnerin hat auch im Beschwerdeverfahren den Antrag auf Partei- bzw. Umtriebsentschädigung nicht beziffert und keine Auslagen geltend gemacht. Im Beschwerdeverfahren wurde ein einfacher Schriftenwechsel ohne mündliche Verhandlung durchgeführt. Die Beschwerdeschrift umfasste neun, die Stellungnahme der Beschwerdegegnerin fünf Seiten. Der vorliegende Fall entspricht einer durchschnittlichen Schwierigkeit. Ein Angestellter des Rechtsdienstes der Beschwerdegegnerin führte das Verfahren. Ihm war der Fall bereits aus dem vorinstanzlichen Verfahren bekannt. Aufwand und Auslagen im Beschwerdeverfahren blieben damit überschaubar. Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen hat der Beschwerdeführer die Beschwerdegegnerin somit mit pauschal Fr. 200.-- (inkl. einer allfälligen MWST) zu entschädigen.

### **Das Kantonsgericht erkennt**

1. Die Beschwerde vom 10. Mai 2021 wird abgewiesen, womit die Klage in Bestätigung des Urteils des Arbeitsgerichts vom 10. Dezember 2020 abgewiesen wird.
2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
3. X \_\_\_\_\_ bezahlt der Y \_\_\_\_\_ AG für das erstinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung in Höhe von Fr. 800.-- (inkl. MWST und Auslagen).
4. X \_\_\_\_\_ bezahlt der Y \_\_\_\_\_ AG für das vorliegende Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung in Höhe von Fr. 200.-- (inkl. MWST und Auslagen).

Sitten, 20. Mai 2022